ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 190 Wednesday 16 february 2022

Scuola e Lavoro: i trend e le declinazioni dell'eLearning

Le previsioni di Chris Eigeland e Anant Agarwal sull'evoluzione e le tendenze 2022 della formazione online in ambito aziendale e accademico

Con la pandemia che sembra assestarsi verso una nuova normalità e le attività che riprendono il loro funzionamento ordinario, ci si interroga sui prossimi sviluppi per la formazione. Due voci importanti del settore esprimono le loro considerazioni sulle tendenze che prenderanno atto dal 2022. Chris Eigeland, CRO e cofondatore di Go1, la più grande libreria di corsi professionali del mondo, e Anant Agarwal, ex CEO di EdX, considerano rispettivamente l'**evoluzione della formazione in ambito lavorativo e accademico**.

Tra le imprese, che sono tanto parte dell'offerta quanto della domanda, e gli utenti - studenti o lavoratori che siano - esistono esigenze simmetriche: lavorare con la migliore controparte, ottimizzare il proprio investimento in educazione, sapersi adattare ai cambiamenti strutturali o improvvisi del mercato. Questa interazione contribuisce a plasmare forma e contenuti della formazione in eLearning, sempre più diffusa.

I trend nel mondo del lavoro

Lo **smart working**, un falso inglesismo con sfumature che variano dal lavoro da remoto alla completa autonomia di tempi e luoghi di svolgimento di una mansione, è ormai un fatto assodato.

Certo, le quarantene da Covid hanno reso il lavoro agile un'esigenza per la continuità operativa delle imprese e non solo, ma il fenomeno era in atto prima della pandemia. Già nel 2017, la legge 81/2017 parlava di *"forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa"*. Flessibilità uguale produttività e comodità.

Secondo il sondaggio Ipsos condotto per Confesercenti, **due imprese su tre contano di mantenere questa modalità in futuro** mentre i lavoratori intervistati esprimono il loro generalizzato apprezzamento. A risentirne, semmai è la gestione delle risorse umane con maggiori pressioni per la gestione del personale in sede e da remoto, per trattenere i migliori talenti già presenti in azienda, per selezionare candidati con le adeguate competenze professionali e interpersonali e valutare periodicamente il loro profilo.

Questi compiti rivelano la delicatezza del ruolo dei responsabili delle risorse umane, come rivelato dal sondaggio di Randstad, **HR trends and salary** del 2021: quasi il 30% degli intervistati ha citato come sfida quella di gestire la carenza di competenze, poco più di uno su quattro ha indicato le proposte formative per la gestione dell'hybrid work e i programmi di gamification come iniziative adottate per l'incentivazione dei dipendenti.

In questo scenario, l'**eLearning** è uno degli strumenti più utili: contenuti facilmente fruibili, modularità dell'offerta e valutazione dell'utente sono tra le caratteristiche più apprezzate da tempo. Ma per confermarsi come mezzo privilegiato per la gestione del patrimonio delle competenze, deve continuare la sua evoluzione. Le imprese si evolvono, l'offerta formativa anche. A sostenerlo sono voci importanti del settore.

Chris Eigeland, CRO e cofondatore di Go1, la più grande libreria di corsi professionali del mondo, indica i **possibili sviluppi del settore nel 2022:**

1. Formato ridotto dei contenuti
2. Learning in the flow
3. Opportunità di crescita
4. Non solo competenze
5. Cura dell'intelligenza emotiva

6. Attenzione ai diversi stili di apprendimento
7. Pmi alla riscossa

Non è solo questione di riduzione del tempo di attenzione. Piattaforme come TikTok e Instagram hanno reso gli utenti più esigenti con i contenuti: il tempo non è sempre un indice di qualità. Tutto quello che si può esprimere in maniera chiara e concisa ha una maggior diffusione. La formazione non fa eccezione, anzi. Quanto più pratici sono i suoi contenuti, quanto più progettati per **ottimizzare la loro durata**. Il *Just in time* applicato ai corsi permette a imprese e dipendenti maggiore flessibilità sul suo utilizzo: un corso in moduli separati di mezz'ora può essere seguito più comodamente di uno che richieda una mattinata ininterrotta. Questo potrebbe rendere più facile agli impiegati l'upskilling - l'approfondimento delle loro competenze -, esplorando aree nuove.

Moduli più sintetici possono essere affrontati durante il normale svolgimento del lavoro. Materiale audiovideo di breve durata permette il **learning in the flow**: può essere scambiato tra colleghi su piattaforme come Slack o Microsoft Teams, con tanto di commenti e consigli o può essere consultato come revisione di una procedura in atto.

Le **opportunità di crescita** sono uno degli strumenti con cui garantire la ritenzione del personale. Col diffondersi dello smart working, aspetti come l'ambiente lavorativo, il senso di appartenenza e il rapporto con colleghi e superiori tendono a ridimensionarsi: i lavoratori sono più propensi a cambiare, se il rapporto tra condizioni economiche e prospettive di crescita da un lato, e opportunità alternative dall'altro, non è adeguato. Fino al caso limite della **Great Resignation**, fenomeno inatteso che nel 2021 ha visto gli impiegati a metà carriera dimettersi in massa dalle imprese statunitensi in risposta al cambiamento del mercato del lavoro.

Nel 2022 le imprese saranno quindi portate a considerare la crescita del personale nella sua interezza: non solo di competenze e di mansioni, ma anche del suo benessere psicofisico. Secondo Eigeland, temi quali prevenzione del burnout, gestione dei rapporti interpersonali e gestione dello stress saranno adottati dalle imprese per tutelare il **benessere mentale** del personale. Sulla stessa linea, la formazione sugli aspetti dell'**intelligenza emotiva** entrerà nel novero dei corsi richiesti dalle imprese. Con il cambiamento dello stile di leadership da autoritario a empatico - il team player che ha sostituito il vecchio capo ufficio -, diventa importante favorire e formare nei responsabili queste qualità interpersonali.

Per essere davvero efficace, un corso deve poter essere utile per tutti i suoi utenti, ciascuno con il proprio **stile di apprendimento**. Il concetto non si riferisce solo alle preferenze personali ma si estende a quello di **neurodiversità:** corsi progettati per andare incontro a condizioni quali l'autismo, i deficit di attenzione e i disturbi specifici dell'apprendimento in generale, che possono essere la causa delle scarse performances lavorative e di carriera. Il punto è l'inclusione della diversità come priorità organizzativa. La neurodiversità andrebbe vista come un diverso modo di rapportarsi al mondo, piuttosto che come un limite di funzionamento, visto che da questa ne possono scaturire **benefici per tutti**. Pensare anche a queste categorie già al momento di progettare un corso permetterebbe di saggiarne la bontà del contenuto e la validità per tutto il pubblico.

Lo sviluppo del set adeguato di competenze, se è importante per una grande impresa, è vitale per le **PMI**. Dimensioni ridotte, risorse limitate, personale minimo rendono la scelta e la loro acquisizione di vitale importanza. Per le piccole e medie imprese una valutazione errata, un'esecuzione tardiva del programma o una formazione superficiale possono essere errori imperdonabili. Dall'altro lato, per quelle che vantano un'organizzazione più reattiva, il budget di formazione può essere sostenuto più facilmente, date le dimensioni.

L'evoluzione di Go1, la piattaforma fondata da Chris Eigeland, rispecchia questo momento positivo per il settore dell'eLearning. L'ultimo round di finanziamenti, 200 milioni di dollari a luglio 2021, ha consacrato la startup australiana allo status di unicorno, una delle sei imprese nazionali a raggiungere la valutazione di 1 miliardo di dollari. La piattaforma, che raccoglie e cura i contenuti da oltre duecento creatori, funziona come una libreria: nessuno dei contenuti è prodotto internamente. Il modello di business è incentrato sulla facilità di accesso per le imprese e gli utenti, che possono interfacciarsi con un unico soggetto che raccoglie e organizza i contenuti richiesti.

La tendenza nell'educazione: la learner-centricity

Le previsioni di crescita e le considerazioni sui trend futuri non si limitano alla formazione lavorativa. L'altro lato dell'eLearning, come si è visto durante le quarantene, è quello rivolto all'**educazione scolastica**. Certo, lo strumento non è sempre stato sfruttato al meglio, forse a causa di un suo impiego repentino; e forse l'età degli studenti è il grosso discrimine tra una forma di apprendimento efficace e il rischio di un'esperienza alienante rispetto alla socialità in classe. Ma ora, con

l'emergenza attenuatasi, educatori e istituzioni stanno concentrandosi sulle esigenze degli studenti con programmi specifici.

Anant Agarwal, ex CEO di EdX, intervenuto alla conferenza " **eLearnning for Human Capability Development**", tenutasi a Riyadh, tra il 24 e il 27 gennaio, sintetizza le quattro tendenze che questa **learner-centricity** può contribuire a far diventare opportunità di sviluppo:

1. Lo spostamento verso un apprendimento continuo online
2. La convergenza verso moduli più brevi
3. La transizione verso il blended learning
4. La rivalutazione delle competenze umane nel mondo lavorativo

Non solo le imprese, ma anche gli utenti - studenti o lavoratori che siano - stanno adottando una prospettiva di **apprendimento continuo**: nel 2020, il sondaggio EdX confermava che il 45% di adulti tra i 18 e i 64 anni avrebbero considerato di iscriversi a un corso online che li aiutasse a migliorare le prospettive di carriera.

Anche per quanto concerne il contenuto, la preferenza verso moduli più brevi e **programmi scomponibili** coinvolge datori di lavoro e lavoratori: per quasi un quarto di questi ultimi, la scelta educativa era orientata ad ottenere lavori che fossero "a prova di pandemia", ovvero più sicuri durante le fasi di recessione come il data science, il marketing digitale e la scrittura professionale. Corsi per i quali il tempo di completamento fosse di mesi, utile per poter riorientare la carriera, e non richiedesse anni come i programmi di formazione universitaria.

Anche l'Università è destinata a una trasformazione: il ritorno in classe è destinato ad essere solo parziale. Il **blended learning** potrà adottare diverse forme che coniughino la presenza fisica con la fruizione online. La tendenza potrebbe arrivare fino a spostare su internet la metà dell'offerta formativa universitaria.

Infine, anche Agarwal concorda con quanto espresso da Eigeland: ci si attende un ritorno in auge delle **soft skills** in azienda: le competenze interpersonali in grado di far funzionare al meglio i team e l'intera organizzazione aziendale. L'offerta formativa si adatterà di conseguenza, come ha già fatto nel portfolio dei corsi più seguiti su EdX: da quelli sulla leadership, alla comunicazione efficace, all'intelligenza emotiva.

Dunque, tra imprese e studenti o lavoratori esistono esigenze simmetriche: lavorare con la migliore controparte, ottimizzare il proprio investimento in educazione, sapersi adattare ai cambiamenti strutturali o improvvisi del mercato. Questa interazione contribuisce a plasmare forma e contenuti della formazione in eLearning, sempre più diffusa. Il 2022 dirà in che modo e con quali esiti questo avverrà.